

Guía de recomendaciones para la implantación de una estrategia de gestión de la edad en las empresas

Antonio Díaz

Vicepresidente de AESPLA



Asociación Española de
Servicios de Prevención
Laboral



AESPLA con la visión de que
todos los trabajos sean
saludables



infoaespla@aespla.com

www.aespla.com

Twitter: @aesplapl

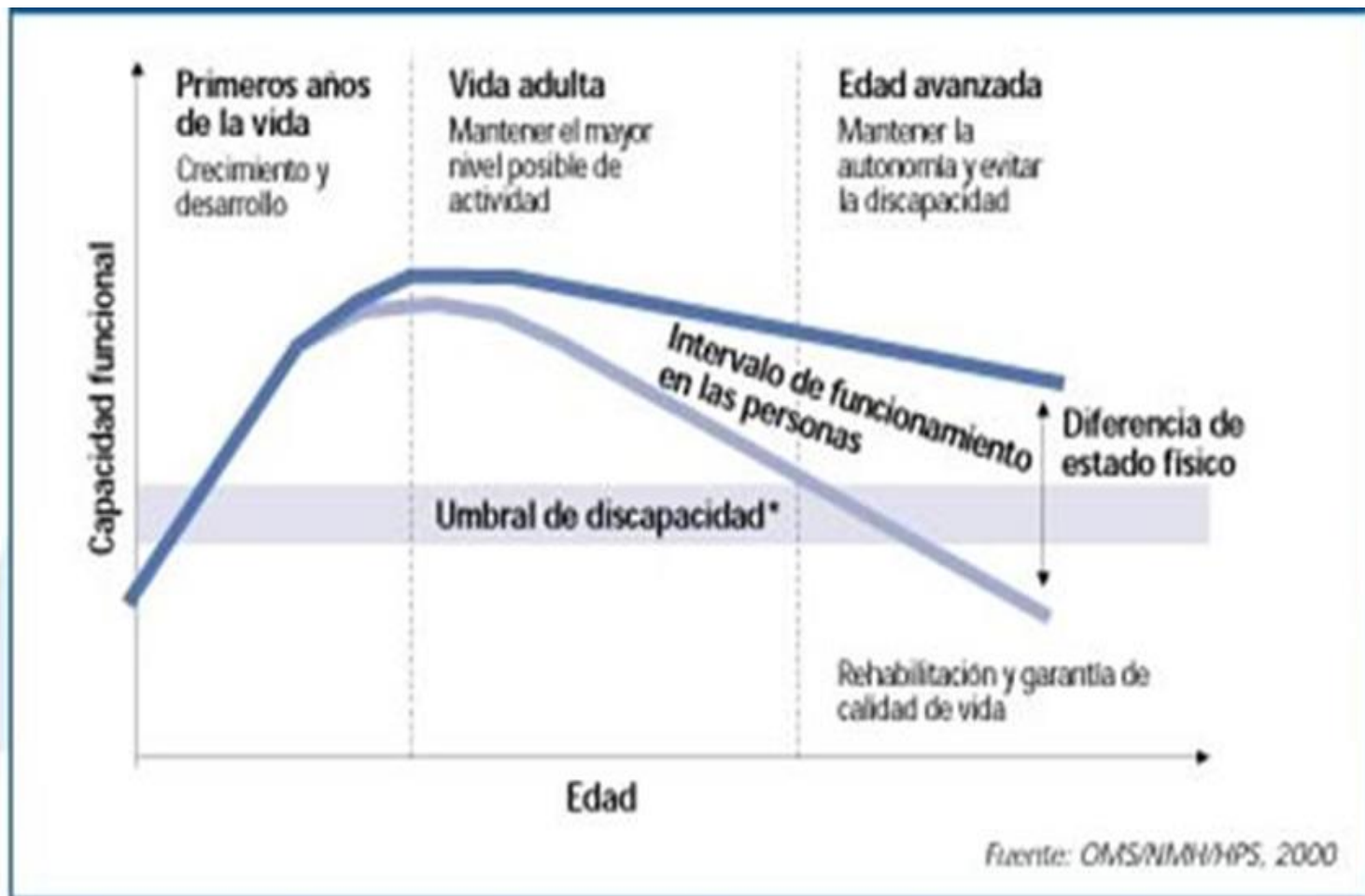
Tendencias del Mercado Laboral

- Si bien es cierto que la edad modifica las capacidades físicas y mentales de las personas, es **la combinación edad y salud** la que realmente **modifica la capacidad de un trabajador para desempeñar sus tareas.**
- Las personas mayores que muestran **altos niveles de compromiso** con su trabajo están menos estresadas, emplean menos servicios médicos y tienen **bajas tasas de absentismo.**

¿Qué ocurre cuando envejecemos?

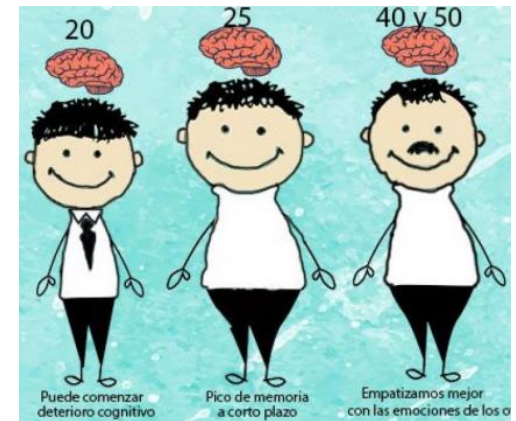


¿Qué ocurre cuando envejecemos?



Pero ganamos en...

- Mejora de la empatía con las emociones de los demás.
- Mejoran algunas funciones cognitivas, como el control del uso del lenguaje o la capacidad para procesar problemas complejos en situaciones de inseguridad.



Estrategias para gestionar un nuevo escenario laboral

- **Puesto de trabajo amigable:** Se basa en cuatro pilares:



Entorno de trabajo



Conciliación



Promoción de la Salud



Apoyo Social

Programas y buenas prácticas en diferentes sectores

- Sector Metalmecánico (Francia)
- Sector Químico (Finlandia)
- Sector Automoción (Francia)
- Sector Alimentación (Austria y Letonia)
- Administración Pública (Noruega)
- Sector Servicios (España)
- Sector Sanitario (Noruega)

Programas y buenas prácticas en empresas asociadas a AESPLA

1. Transferencia del conocimiento y preservación del talento.
2. Mantener y mejorar las capacidades.
3. Entornos productivos y adecuados al ciclo vital.
4. Mejorar la productividad y la satisfacción laboral.
5. Promoción de la salud y el bienestar.
6. Actuaciones transversales.

Transferencia del conocimiento y preservación del talento

Caso ENDESA



Título: Nuestros MAYORES VALORES.



Objetivos: Valor a las personas con MAYOR “expertise”.



Perfil Participantes: Las personas con expertise, con edad superior a 55 años y con contribución excepcional durante su trayectoria profesional.

The logo for Endesa, featuring the word "endesa" in a blue, lowercase, sans-serif font. The letters are stylized with a slight shadow effect, giving them a three-dimensional appearance.

Mantener y mejorar las capacidades

Caso SUEZ

Título: PROYECTO HEBE

Actividades incluidas El planteamiento es el siguiente:

- Proyecto voluntario (a elegir entre otros)
- Se establecen 4 ámbitos de actuación (no obligatorios).

Observaciones de interés: “Nos pareció buena idea no imponer el proyecto y dejarlo a elección entre otros proyectos. Ha resultado ser el proyecto más elegido”.



El proyecto AYUDANDO A LOS QUE AYUDAN recibe un reconocimiento especial en el ORP 2019.

Entornos productivos y adecuados al ciclo vital

Caso Mediaset



Título: Adaptación de puesto de trabajo a lo largo del ciclo de vida.



Medidas implementadas

- Organización del trabajo: Evitar la coincidencia de las tareas de información con las de supervisión.
- Aspectos cognitivos.

MEDIASET **españa.**



Mejorar la productividad y la satisfacción laboral

Caso Bankia



Título: Asociación de empleados prejubilados, jubilados y pensionistas de Bankia.



Medidas implementadas: Transición a la jubilación: la empresa pone a disposición de la asociación las actividades necesarias para que se logre un envejecimiento saludable.

Bankia

LAS PERSONAS

son el valor fundamental y principal activo de Bankia



Promoción de la salud y el bienestar

Caso Cemex

- ▶ **Título:** Fisioterapeuta en el trabajo.
- **Actividades incluidas**
 - Equipo de fisioterapeutas.
 - Campañas de comunicación.
 - Espacio habilitado para las sesiones.



Actuaciones transversales

Caso Campofrío



Título: @mayores



Nuestras metas

- Promover entre nuestros grupos de interés el envejecimiento activo y saludable.
- Ofrecer productos adaptados a las necesidades nutricionales de las personas mayores.



A destacar

- **Factores de éxito**
- **Diferencias entre empresas de diferente tamaño**
- **Transferencia**

Según lo encontrado en la bibliografía, un punto importante que mejoraría enormemente la transferencia sería el intercambio de experiencias y prácticas entre empresas, motivo por el cual se ha desarrollado esta guía de buenas prácticas.

Conclusiones

- Adoptar un enfoque más *holístico* considerando tanto el estado de salud y anímico del trabajador como su entorno laboral y social.
- Implantar un plan conjunto que identifique necesidades, planifique acciones y evalúe resultados que permitan introducir correcciones y mejoras.
- Los casos de éxito deberían servir de ejemplo a las organizaciones empresariales para implantar políticas de gestión de la edad que les permitieran convertir, en una oportunidad de mejora, el envejecimiento de la fuerza laboral.



Muchas gracias por su atención

Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral

Quiénes somos

Estatutos

Actividades

Contacta con nosotros

Agenda

Documentación



Bienvenido a la página de la

Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral.

www.aespla.com